

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA

**Ashabul Kahfi**

**Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar**

**Email: *cavon.al@gmail.com***

## ***Abstract***

*With the rapid development of era (globalization) then the problem of employment also increase, especially if it is linked to other fields such as economic, social and even political. Nevertheless the fundamental problem in this field still have not changed from the classic problem of the relationship of "labor-employer", then strikes and layoffs as well as the rights-obligations. Both employees and employers are in the same position each has rights and duties. However, in this issue is that the employees require their protection and legal guarantees for the implementation of their rights. In the field of employment guarantee generally include guarantees economical, social security and technical guarantees, aims to create a state of workers and their families who live properly, both mental and spiritual welfare.*

***Keywords: legal protection, social security, labor***

## **Abstrak**

Seiring dengan kemajuan zaman (era globalisasi), maka permasalahan bidang ketenagakerjaan juga bertambah, terlebih jika hal ini dikaitkan pada dimensi lain semisal dimensi ekonomi, sosial maupun politik. Meski demikian permasalahan mendasar dalam bidang ini tetap tak beranjak dari permasalahan klasik yaitu hubungan “buruh-majikan”, lalu mogok kerja dan PHK maupun hak-kewajiban. Baik pekerja maupun majikan dalam kedudukannya masing masing memiliki hak dan kewajiban. Akan tetapi, dalam permasalahan ini adalah para pekerja yang memerlukan adanya perlindungan dan jaminan hukum atas terselenggaranya hak-hak mereka. Dalam bidang ketenagakerjaan jaminan tersebut secara umum meliputi jaminan ekonomis, jaminan sosial dan jaminan teknis yang bertujuan untuk mewujudkan keadaan pekerja beserta keluarganya yang berkehidupan secara layak, sejahtera baik mental maupun spiritual.

**Kata kunci : perlindungan hukum, jaminan sosial, tenaga kerja**

## PENDAHULUAN

**J**auh sebelum Indonesia merdeka, telah disadari bahwa kerja/pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan dasar. Sejarah perjalanan Bangsa Indonesia sebelum sampai pada kemerdekaannya telah memberikan gambaran dan kondisi “kerja” yang begitu jelas, dengan berbagai model, jenis maupun istilah yang terkait dengan keadaan seseorang/masyarakat yang terikat (atau mengikatkan diri) dengan orang lain.

Dalam berbagai literatur yang membahas masalah ketenagakerjaan di Indonesia, sejarah tentang bekerjanya seseorang<sup>1</sup>. Seringkali dimulai dengan, perbudakan<sup>2</sup>, suatu istilah yang sebenarnya lebih tepat dikatakan sebagai status dibandingkan dengan menyatakannya sebagai suatu jenis ikatan pekerjaan<sup>3</sup>. Selanjutnya dikenal pula berbagai istilah buruh, hamba, peluluran, rodi, koeli (kuli), hingga pekerja/tenaga kerja, sampai karyawan maupun pegawai.

Gambaran tentang ketenagakerjaan di Indonesia berlanjut ketika Undang-undang Dasar NKRI 1945 dalam Pasal 27 ayat (2), menegaskan bahwa pekerjaan dan kehidupan yang layak merupakan hak konstitusional bagi segenap rakyat Indonesia. Konsekuensi logis dari penegasan ini adalah, lahirnya kewajiban Negara untuk menyediakan fasilitas dan kesempatan yang seluas-luasnya kepada segenap rakyat untuk dapat memperoleh pekerjaan sekaligus menjadikan pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Pada hakikatnya, penegasan tentang hak bekerja dan pekerjaan di satu sisi merupakan upaya yang dilakukan pemerintah untuk mereduksi permasalahan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan pada umumnya. Disamping itu pula sejarah ketenagakerjaan Indonesia pra kemerdekaan lebih memperlihatkan sisi gelap tenaga kerja/pekerja yang nyaris kehilangan hak-hak kemanusiaannya, sementara dalam waktu yang bersamaan tuntutan akan hak-hak kemanusiaan (pekerja) telah menjadi isu-isu internasional, yang berimplikasi pada adanya keharusan bagi pemerintah untuk tidak saja menegaskan bentuk bentuk hak di

---

<sup>1</sup> Bekerjanya seseorang kepada orang lain selanjutnya menjadi salah satu unsur pengertian dari istilah buruh/karyawan/pekerja

<sup>2</sup> Lihat Imam Soepomo

<sup>3</sup> Pada umumnya bekerjanya seseorang kepada orang lain dimulai oleh adanya pembicaraan terlebih dahulu, yang disebut sebagai perjanjian kerja. Selain itu budak oleh berbagai kalangan lebih dilihat sebagai “kepemilikan” dibanding sebagai manusia, terlebih bahwa seorang budak tidaklah merdeka

bidang ketenagakerjaan, akan tetapi sekaligus memberikan perlindungan terhadap hak-hak tersebut.<sup>4</sup>

Sejak Indonesia merdeka pemerintah telah mewujudkan berbagai instrument hukum terkait permasalahan ketenagakerjaan, yang cakupan materinya nyaris meliputi segala aspek permasalahan ketenagakerjaan. Tercatat beberapa undang-undang yang khusus memuat permasalahan hak, kewajiban dan kedudukan para pihak terkait dalam ketenagakerjaan, misalnya UU. No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, UU No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan dan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Sengketa Perburuhan.

Selanjutnya Indonesia memasuki sebuah era globalisasi, yang pada gilirannya mengharuskan terjadinya perubahan-perubahan di segala bidang. Tak terkecuali bidang ketenagakerjaan. Implikasinya terlihat pada dua hal, pertama; adanya peluang kerja yang terbuka lebar bagi para pencari kerja, terutama untuk mengisi kesempatan kerja di luar negeri, Kedua; semakin ketatnya persaingan pada bursa kerja dalam negeri terhadap invasi tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia<sup>5</sup>. Kemudian, pada sisi demokratisasi ketenagakerjaan melahirkan kesadaran tenaga kerja akan hak-haknya yang harus terpenuhi tanpa diskriminasi. Sementara itu era politik desentralisasi ditandai oleh meningkatnya peran pemerintah (campur tangan) pada bidang ketenagakerjaan<sup>6</sup>.

Peran pemerintah akan semakin terlihat ketika pola hubungan pekerja-pengusaha berubah menjadi hubungan industrial<sup>7</sup> yang tidak saja melibatkan pekerja dan pengusaha akan tetapi menegaskan posisi pemerintah sebagai pihak ketiga. Sebab sebagai penganut "Negara kesejahteraan" (welfare state) maka tidak ada alasan bagi Negara/Pemerintah untuk tidak memasuki segala lini kehidupan

---

<sup>4</sup> Salah satu tonggak penting berubahnya paradigma hubungan kerja secara global adalah dengan adanya Deklarasi ILO pada tahun 1998, yang mengharuskan semua Negara meratifikasi 8 Konvensi Dasar ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja/buruh.

<sup>5</sup> Maraknya invasi tenaga kerja asing khususnya dari China akhir-akhir ini menjadi salah satu isu-isu penting bidang ketenagakerjaan, sebab jenis pekerjaan yang dilakukan dirasakan masih dapat dilakukan oleh pekerja dalam negeri, terlebih masuknya para pekerja asing tersebut terkadang menyisakan persoalan hukum terkait masalah keimigrasian.

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Edisi Revisi. (Jakarta; PT. RajaGrafindo Persada. 2010) h. 22-23

<sup>7</sup> Hubungan Industrial merupakan istilah pengganti dari Hubungan Perburuhan yang merupakan terjemahan dari *Labour relation*, mengingat kompleksitas permasalahan perburuhan yang melampaui hubungan buruh-majikan, maka melalui LKS Tripartit Nasional No. 9 Tahun 1985 istilah Hubungan Perburuhan diganti menjadi Hubungan Industrial. Lih. Eko Wahyudi, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta; Sinar Grafika, 2016)

warga negaranya, dengan tujuan utamanya adalah mewujudkan kesejahteraan bagi segenap rakyat Indonesia, mental dan spiritual, atau dengan istilah untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat Indonesia.<sup>8</sup>

Bentuk campur tangan pemerintah dalam bidang ini dipertegas dengan lahirnya kebijakan-kebijakan legislasi maupun politik perburuhan, terutama di bidang perundangan berikut peraturan pelaksanaannya. Tercatat UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja /Buruh dan peraturan dibawahnya.— UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. UU No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan. Peraturan lainnya yaitu peraturan yang lebih rendah dengan Undang-Undang. Adalah merupakan rangkaian peraturan yang lahir terkait masalah ketenagakerjaan/perburuhan di Indonesia.

Adanya rangkaian peraturan seperti tersebut di atas, disamping merupakan jawaban atas kewajiban pemerintah untuk memberikan layanan secara umum, juga bertujuan untuk lebih memaksimalkan dan mengoptimalisasikan hubungan-hubungan kerja yang melibatkan pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah. Selanjutnya hal ini dapat diartikan sebagai bentuk perlindungan terhadap para pihak terutama pekerja/buruh dari kemungkinan pengabaian dan pelanggaran terhadap hak-hak konstitusional mereka. Sebab dalam lapangan sosial ekonomi, posisi kaum pekerja/buruh senantiasa berada di bawah pengusaha/pemberi kerja.

Secara terinci jaminan perlindungan yang diberikan meliputi kebebasan bagi kaum pekerja untuk meningkatkan taraf hidupnya baik secara pribadi maupun keluarganya, mencegah berkurangnya atau hilangnya penghasilan dan daya beli terutama bagi pekerja/buruh, serta perlindungan atas kehilangan pekerjaan dan penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja maupun akibat penyakit, atau karena meninggal dunia.

Rangkaian perlindungan tersebut di atas, merupakan sebagian rangkain perlindungan hukum terhadap para pekerja/buruh. Bentuk perlindungan tenaga kerja yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, yaitu terkait dengan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan social tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong

---

<sup>8</sup> Lebih jauh tentang tujuan Negara, termuat dalam Pembukaan UUD NKRI 1945 alinea IV.

royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

## PEMBAHASAN

### A. Permasalahan Ketenagakerjaan

Permasalahan ketenagakerjaan disepanjang sejarahnya seakan tak pernah selesai, dan senantiasa terkait dengan masalah perlindungan, upah, kesejahteraan, keadilan, perselisihan dan penyelesaiannya, pembinaan dan pengawasan serta permasalahan peraturan yang mengatur bidang ketenaga kerjaan. Adrian<sup>9</sup> mengidentifikasi hal-hal tersebut sebagai akibat kelemahan pemerintah dalam pengimplementasikan undang-undang, bahkan cenderung terjadi penyimpangan, termasuk permasalahan koordinasi dan kinerja antar lembaga yang belum optimal.

Secara sederhana, yang disebut sebagai permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia (awalnya) terjadi di seputar hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Akan tetapi dalam perkembangan selanjutnya berkembang mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*), yang berimbas pada tuntutan kerja terhadap buruh/tenaga kerja (terkadang mengarah ke pemerasan), atau dalam bentuk pembatasan kerja sampai pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Lebih jauh lagi, permasalahan ketenagakerjaan tidak hanya melibatkan 2 pihak (buruh dan majikan), akan tetapi melibatkan pihak-pihak lainnya, termasuk pemerintah atau badan-badan/lembaga lain yang ditunjuk maupun dibentuk oleh pemerintah. Dalam hal ini, permasalahan hubungan perburuhan/kerja kian kompleks, mencakup aspek industri secara keseluruhan, sehingga permasalahan perburuhan-pun harus dilihat sebagai permasalahan hubungan industrial.

Meski demikian, campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan seharusnya tidak menimbulkan permasalahan baru, sebab dalam perjalanan sejarah ketenagakerjaan, campur tangan pemerintah justru menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan. Misalnya perlindungan (hukum) terhadap buruh/pekerja, yang pendekatannya justru lahir akibat berkembangnya doktrin *Laissez Faire* di luar kendali pada abad pertengahan. Secara filosofis doktrin ini mengusung faham liberal kapitalis (liberalisasi ekonomi) yang menghendaki agar

---

<sup>9</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 142

pemerintah tidak campur tangan dalam hubungan ekonomi/industry.<sup>10</sup> Efek negatif yang kemudian muncul adalah, perlakuan yang tidak manusiawi terhadap para pekerja, terjadinya persaingan dunia industry yang cenderung tidak sehat, dan hanya dapat dihentikan oleh pengusaha yang lebih kuat.

## B. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>11</sup> Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai “pekerja”.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah<sup>12</sup>. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis<sup>13</sup>.

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut

---

<sup>10</sup> Melania Kiswandari, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam, Aloysius Uwiyono dkk. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. (Jakarta; Rajawali Pers. 2014), h. 75

<sup>11</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, (Surabaya; Bina Ilmu, 1983), h. 38

<sup>12</sup> Perlindungan hukum menurut Philipus senantiasa terkait pada dua hal mendasar yaitu kekuasaan ekonomi dan kekuasaan pemerintah. Dengan tidak melakukan tindakan apapun terhadap pelanggaran pelanggaran hak, maka pemerintah dinilai telah melakukan tindakan hukum, Tindakan hukum lainnya adalah berupa tindakan hukum yang bersifat preventif, yaitu kehati-hatian pemerintah dalam mengambil kebijakan. Lih. Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum*, h. 30

<sup>13</sup> Zainal Asikin, et.al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, ( Jakarta ; Raja Grafindo Persada, 1993), h. 5

menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik<sup>14</sup>,

Secara terinci hak lain yang juga diatur berdasarkan UU ketenagakerjaan tertuang dalam pasal-pasal berikut :

1. Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi
2. Pasal 12 ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan
3. Pasal 31, *jo*; Pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri
4. Pasal 86 ayat (1), menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja
5. Pasal 99 ayat (1), memuat hak pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)
6. Pasal 104 ayat (1), hak bagi pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan muatan pasal-pasal UU Ketenagakerjaan tersebut, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup :<sup>15</sup>

1. hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja

### C. Jenis Perlindungan Kerja

Menurut Bakers, secara keseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Juga termasuk seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Lingkup pengaturan termaksud meliputi dua aspek yaitu :<sup>16</sup>

<sup>14</sup> Republik Indonesia, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

<sup>15</sup> Eko Wahyudi, et. Al., *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta; Sinar Grafika, 2016), h. 32

<sup>16</sup> Melania Kiswandari, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*., h. 78

1. Aspek Materil.

Aspek ini secara umum meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik

2. Aspek Immateril

Aspek immaterial meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan fisikis pekerja

Adapun Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi 5 bidang yaitu;<sup>17</sup>

1. Pengerahan/penempatan tenaga kerja
2. Hubungan kerja
3. Kesehatan kerja
4. Keamanan kerja, dan
5. Jaminan sosial buruh,

Sementara dalam kesempatan lain Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu, Perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.<sup>18</sup>

## 1. Perlindungan Secara Ekonomis

Perlindungan Ekonomis terkadang disebut sebagai Jaminan Sosial<sup>19</sup> yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Termasuk perlindungan pekerja bila bekerja diluar kehendaknya.

Sehubungan dengan perlindungan terkait penghasilan, maka yang menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja yang diistilahkan dengan upah. Permasalahan upah merupakan persoalan klasik dalam bidang ketenagakerjaan dari masa kemasa. Sebab sulit mempertemukan 2 pihak yang masing masing mempunyai kepentingan yang berbeda. Oleh sebab itu dalam kerangka memberikan perlindungan secara ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya.

Sebagaimana diketahui, bahwa secara ekonomi status pengusaha berada di atas pekerja, terlebih jika ditarik ke dalam lingkup perusahaan, maka yang terjadi adalah status atasan dan bawahan. Oleh sebab itu hubungan ini cenderung

---

<sup>17</sup> Sebagai dikutip dalam Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta; Sinar Grafika, 2009), h. 11

<sup>18</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta; Djambatan, 2003), h. 164

<sup>19</sup> Lih. Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2007), h. 78



menempatkan para pekerja sebagai objek, atau dalam istilah Rajagukguk<sup>20</sup> buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan. Dengan demikian yang mungkin terjadi adalah penetapan upah yang didasarkan pada keinginan pemilik perusahaan dengan mengabaikan pemenuhan hak-hak pekerja untuk hidup secara berkelayakan.

Dalam sisi ini pemerintah berkepentingan menyelaraskan bentuk upah yang layak, dengan menetapkan aturan tentang pengupahan melalui PP No. 8 tahun 1981 tentang Pengupahan, selanjutnya Pasal 1 butir 30 UUK yang menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja. Selain itu konsep ketenagakerjaan memasukkan "dengan menerima upah" sebagai salah satu unsur pengertiannya, yang juga diikuti dengan aturan-aturan tentang standar upah minimum (UMP, UMR). Dengan demikian pengabaian terhadap upah pekerja dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat, sebab hal ini berarti pelanggaran Hak Asasi Manusia.

Sementara itu, salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat termasuk pekerja diwujudkan dalam bentuk penyelenggaraan program jaminan sosial. Penyelenggaraan jaminan sosial ini diselenggarakan oleh PT Jamsostek yang cakupannya tidak saja pada perlindungan secara ekonomi, namun termasuk juga perlindungan secara sosial/kesehatan.

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :<sup>21</sup>

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko – resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

Dewasa ini, berdasarkan UU No. 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 62 ayat (1), menentukan bahwa PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan dan mulai beroperasi (paling lambat)

---

<sup>20</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, h. 9

<sup>21</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan*. h. 122

pada tanggal 1 juli 2015 berdasarkan Pasal 64 UU BPJS. Adapun program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan meliputi jaminan-jaminan terkait bidang ketenagakerjaan yaitu;

- a. jaminan kecelakaan kerja;
- b. jaminan hari tua;
- c. jaminan pensiun; dan
- d. jaminan kematian.<sup>22</sup>

Berdasar pada paparan di atas dapat disimpulkan, bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang ( jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua ), dan pelayanan kesehatan serta jaminan pemeliharaan kesehatan.

## **2. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja**

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Adapun Kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan (melanggar norma) kesusilaan dalam suatu hubungan kerja.<sup>23</sup>

Kesehatan Kerja dimaksudkan sebagai perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "semaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai mahluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan

---

<sup>22</sup> Republik Indonesia, *Undang-undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial* . Pasal 6 ayat (2), jo Pasal 9 ayat(2)

<sup>23</sup> lih. Melania Kiswandari, *Kesehatan*, h. 78

pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan juga dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan social tenaga kerja. Bahwa para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja. Karena sifatnya yang hendak mengadakan "pembatasan" ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam UU No. 13 Tahun 2003, Bab X Pasal 68 dan seterusnya bersifat "memaksa", bukan mengatur. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial UU No. 13 Tahun 2003 ini, pembentuk undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan "hukum umum" (*Publiek-rechtelijk*) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan berikut : <sup>24</sup>

- a. Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan bermasyarakat.
- b. Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan "dalam suatu hubungan kerja" menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU No 13 Tahun 2003. Dengan demikian, tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh.
- c. Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.
- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

---

<sup>24</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, h. 79-80

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Unsur tempat kerja ada 3 (tiga), yaitu:

- a. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial.
- b. Adanya sumber bahaya.
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus-menerus maupun sewaktu-waktu

### **3. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari resiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya/beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung. Termasuk ke dalam perlindungan ini adalah ketersediaan sarana dan prasarana penunjang sebagai langkah antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja.

Kecelakaan Kerja sebagai yang dijelaskan berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda. Sedangkan menurut UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, “Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka cakupan perlindungan teknis sangat luas, sebab erat kaitannya dengan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, sementara jangkauan pengertian kecelakaan kerja memasukkan segala hal yang timbul dan terjadi selama seorang pekerja berada dalam hubungan kerja termasuk pulang-perginya seorang pekerja dari/ke tempat kerja.

Tujuan utama dari bentuk perlindungan ini adalah terwujudnya keselamatan sepanjang hubungan kerja, yang selanjutnya akan menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja untuk melaksanakan tugas/kerjanya secara optimal, tanpa perlu merasa takut maupun khawatir akan terjadinya kecelakaan. Kalaupun terlanjur terjadi, penanganannya dapat segera dilakukan.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Imam Soepomo, memperkenalkan istilah keamanan kerja” karena hal ini terkait dengan perlindungan sebelum kecelakaan kerja terjadi maupun saat kecelakaan terjadi.

Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

- a. Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.
- b. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
- c. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

## **PENUTUP**

Perlindungan hukum merupakan hak manusia sebagai subjek hukum, baik ketika ia berada dalam posisinya sebagai orang perseorangan/pribadi, maupun ketika ia berada dalam suatu komunitas, kelompok atau keadaan lain.

Seorang pekerja, selain mempunyai hak mendasar dalam kodratnya sebagai manusia, maka ia juga mempunyai hak-hak yang diatur berdasarkan status/kedudukan dan posisinya sebagai pekerja, yang secara umum meliputi hak (akses) terhadap pekerjaan yang layak, hak atas penghasilan, hak atas kesehatan dan keselamatan kerja, hak untuk berorganisasi/berserikat serta hak-hak lainnya.

Hak-hak tersebut di atas dalam pelaksanaannya membutuhkan adanya perlindungan, oleh sebab itu, Pemerintah melalui berbagai Undang-undang dan peraturan pelaksanaannya, di samping memberikan penegasan terhadap wujud hak-hak yang dimiliki oleh pekerja, juga menyertakan jaminan-jaminan perlindungan terhadap hak-hak pekerja tersebut.

Secara umum bentuk perlindungan yang terkait dengan hal tersebut di atas adalah, terbitnya berbagai peraturan yang mengatur tentang upah, jam kerja, cuti/libur, kesehatan dan keselamatan kerja, organisasi pekerja/buruh dan lain-lain. Di samping itu diselenggarakan pula dalam bentuk program-program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan, yang meliputi jaminan sosial dan kesehatan (PT Jamsostek/ BPJS).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Lalu Husni. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Eko Wahyudi, dkk. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta; Sinar Grafika
- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Melania Kiswandari. 2014. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam, Aloysius Uwiyono dkk. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta ; Rajawali Pers
- Philipus M Hadjon. 1983. *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya : Bina Ilmu
- Zainal Asikin, et.al. 1993. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika
- Imam Soepomo. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan
- Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.
- Republik Indonesia, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.